美國聯邦最高法院 2020.6.15 性別工作平權歷史性判決譯介

中

文／林吉輝

（文接上期）

1.「性別」（Sex）的意涵

判決指出，當事人爭執民權法第 7 章法律列舉「性別」一詞，其法律文字的意涵究竟為何？雇主主張應僅指生物學上男性與女性的區別。而受僱人主張，此「性別」應含有較寬廣的意義，至少關於「性別認同」及「性傾向」都應包含在「性別」的意涵內。判決則認為，本案爭點問題不僅僅是法律用語「性別」的意義是什麼而已，而是整個第 7 章法律規範的意義或是適用的範圍究竟為何？

2. 傳統因果關係理論：Traditional but-for cause

本案就當事人之爭執，聯邦最高法院尚有另一項問題待釐清。即性別與解僱結果間是否具有必要之因果關係？判決認為，傳統的因果關係理論指引著一項準則，亦即當我們嘗試一次改變一項事務，然後觀察最後是否會有不同的結果。如果答案是肯定的，我們便能發現其中的改變與結果間是存在著一種因果關係。

通常一個事件會有多重的因果關係存在。例如車禍的發生因為被告闖紅燈，以及原告未打方向燈，我們便可說對此一車禍事件，原被告的行為與結果間，都有因果關係。當適用民權法第 7 章法律規定，並採用傳統的因果關係理論時，表示只要是原告受僱人個人的性別因素與該雇主的解僱決定間具有因果關係，即足以論斷雇主的解僱行為牴觸法律。被告雇主不得再援引性別以外，其他即使也可導致雇主解僱決定的因素，試圖藉以免除第 7 章性別歧視的法律責任。

3. 歧視（Discriminate）的意涵

本案判決指出，1964 年民權法第 7 章法律通過時，有關「歧視」的意義究竟所指為何？直到今日，它代表的意義又為何？在新韋氏國際字典裡歧視所指的意義是差別待遇，即在相同情況下，對某一方比較好，但對另一方比較不好，是為歧視。在所謂差別待遇的案例，就像本案一樣，聯邦最高法院曾有過這樣的見解；即出於性別的不同，而給予差別待遇，必須是出於故意。所以，將兩者合併一起觀察時，即當雇主對於受僱人中某一人基於其性別的原因，而對待該人比對他人有比較不好的待遇時，即構成歧視，並違反第 7 章之禁止性別歧視。

（三）受僱人個人的性別與受僱人的遴聘、評價或補償無關

本案判決之多數意見認為，從民權法第 7 章法律文字通過當時，依通常一般的認知，可推導出一項簡單的準則：亦即當雇主故意解僱受僱人，部分原因是因為受僱人的性別因素，此一解僱行為就違反了民權法第 7 章法律禁止性別歧視的規定。至於，是否有受僱人個人性別以外，也可導致雇主做出解僱決定的原因存在，就本案來說，其實並不重要。相較於將男性作為一個群體看待，雇主是否也將女性作為另一個群體來對待，就本案而言，也無關緊要。多數意見認為，當雇主故意決定解僱受僱人時，部分原因是基於受僱人性別因素，此種差別待遇的情形，就已經違反禁止性別歧視規定。判決認為，受僱人個人的性別與受僱人的遴聘、評價或補償無關[7]。

（四）本案判決援引聯邦最高法院判決先例支持其見解

即使雇主將所有男性及女性同戀者或跨性別身分之受僱人，都適用同樣的規則，但只要雇主部分原因是故意以受僱人同性戀或跨性別身分而將受僱人解聘，即違反第 7 章禁止性別歧視的規定。

本案判決說明，多數意見採用法律單純文義的解釋方法，聯邦最高法院前有 3 個判決先例，可以支持本案見解。

第一個判決先例是，在 *Philips v. Martin Marietta Corp* [8] 一案中，雇主被指控拒絕僱用育有年幼小孩的女性，但卻僱用有相同情形的男士。因為雇主的歧視，非單純只是因為受僱人的性別，尚基於另一項因素，即「育有年幼小孩的父母」，雇主因此抗辯，並未因為性別而歧視。雇主堅稱未違反性別歧視，因為整體而言，雇主係傾向僱用女性而不是男性。雇主稱性別只是其故意歧視受僱人個人性別的部分原因，這樣的抗辯並未替雇主提供任何有利的辯護。判決指出，雇主所持抗辯意見並未動搖聯邦最高法院向來所持見解。

第二個判決先例，在 *City of Los Angeles Dept. of Water and Power v. Manhart* [9] 案例中，雇主要求女性受僱人繳交比男性受僱人更高的養老準備金。雇主為正當化其差別待遇的行為，主張女性可能比男性活得久，因此最終會比男性受僱人領取較多的養老金，為領取的公平性，因此要求女性繳交較高的養老準備金。聯邦最高法院見解認為，若將某一項規則放在群體對群體間觀察，即使表面上看起來是公平的，但如果放到個人來觀察，仍可能構成歧視。女性如果當作群體來觀察，的確可能比男性這個群體活得長。但是，民權法第 7 章禁止性別歧視的法律規定係著重在個人，這是沒有疑義的。而任何一個女性個人比任何一個男性個人預繳較多的養老金，仍然可能比任何一個男性個人來得早死。法院認為，雇主如此差別待遇的行為違反第 7 章禁止性別歧視的規定，因為雇主無法通過一項簡單的測試，亦即是否所有的受僱人個人，都受到相同平等的待遇，而無關乎性別為女性或男性。

第三個判決先例，在 *Oncale v. Sundowner offshore Services, Inc* [10]. 案例中，原告受僱人是一名男性，指控被他的男性工作夥伴們挑選出來給予性騷擾。法院判決見解認為，雖然性騷擾的被害人是加害人同性別的成員，仍然觸犯了受僱人所指控的性別歧視。法院於認定加害人對受僱人性騷擾之性別歧視責任時，並不會去考量加害人是否以男性作為一個群體予以歧視，還是有性別以外的其他因素導致歧視。原告（受僱人）聲稱如果不是因為他的男性性別，就不會發生他的男性工作夥伴們針對他的性別進行性騷擾— 也就是說，如果原告是女性，就不會遭受本案類似的性騷擾待遇。聯邦最高法院全體大法官在此案例中見解一致認為，我們是受國會通過的法律所規範，而不是被立法當時，立法者關切的事項所規範[11]。因此，原告受僱人主張民權法第 7 章保障性別平等，禁止性別歧視，法院判決認為原告的主張是合理存在的。

以上這 3 個判決先例，為本案提供了經驗教訓。當雇主以同性戀或跨性別身分為原因，而解僱受僱人時，部分原因必須是故意以性別因素歧視受僱人。這也正是雇主違反民權法第 7 章規定，應負性別歧視之法律責任時，法律所要求應確立的要件。

其次，判決認為，原告受僱人的性別（男性或女性），無須是雇主對受僱人做出解僱決定之唯一或主要的原因。因為在上述 3 個判決先例中，雇主在對受僱人的解僱行為當中有更為重要的因素存在。所以，如果存在其他的因素，可能也是雇主對受僱人做出解僱決定的因素，或在雇主解僱的決定中扮演一個比較重要的角色。然而，判決認為，這些都無關雇主應負性別歧視的法律責任。

判決最後總結說明，雇主無論如何不能藉由證明自己將男性和女性當作不同的兩個群體來看待，並予同等對待，從而逃避第 7 章禁止性別歧視的責任。如同最高法院在 *Manhart* 判決先例中所揭櫫的判決意旨，即使要求女性繳納較高的養老準備金，是為促使男性與女性群體間領取養老金的公平，雇主仍必須為其蓄意要求女性受僱人繳交比男性受僱人較高的養老準備金的差別待遇行為負責。同樣的，即使雇主願意將所有男性及女性同性戀者或跨性別身分之受僱人，都適用同樣的規則，但是如果雇主部分原因是蓄意以受僱人同性戀或跨性別身分而將受僱人解聘，即違反第 7 章禁止性別歧視。

（五）被告（雇主）抗辯：即使雇主是故意以受僱人同性戀或跨性別身分予以解僱，但與一般基於性別的蓄意歧視，兩者是不同的。因此雇主違反民權法並沒有任何法律依據：

雇主試圖說明基於同性戀或跨性別身分的歧視，並不在系爭法律用語「性別」的文本意涵內，所以並不涉及該法的性別歧視[12]。雇主也苛責法院無視立法機關制定法律的「立法目的」，或無視對該法律實施的「立法期待」[13]。

本案少數意見大法官 ALITO 及大法官 KAVANAUGH 在其提出之不同意見書中也提到：「本案被告雇主們主張，如果原告受僱人是在一般談話的場合提及其被解僱的事情，可能會說他們只是被雇主基於同性戀和跨性別身分的原因而解僱，不至於會說是基於性別原因，因此，本案雇主抗辯，他們不認為雇主的解僱行為是性別歧視。受僱人這種於一般對話中回應不是基於性別原因被解僱的說法，應該主導著最高法院法官審理本案的思維。」[14]

（下期待續）

（作者為司法院大法官書記處副處長）

註釋

7 此一見解是最高法院的多數意見。也是最高法院在 *Price Waterhouse v. Hopkins*, 490 U.S. 228,239, 109 S.Ct. 1775, 104 L.Ed. 2d 268 (1989) 判例見解。

8 *Philips v. Martin Marietta Corp*, 400 U.S. 542, 91 s.Ct. 496, 27 L.E.d.2d 613 (1971) (*per curim*)（該案經聯邦最高法院作出全體大法官一致決的判決）。

9 *City of Los Angeles Dept. of Water and Power v. Manhart*, 435 U.S. 702, 98 S.Ct. 1370, 55 L.Ed.2d. 657 (1978).

10 *Oncale v. Sundowner offshore Services, Inc.*, 523 U.S. 75, 118 S.Ct. 998, 140 L.Ed.2d. 201 (1998).

11 此處是否意味著聯邦最高法院採法律文義解釋，而不採歷史解釋方法。

12 然而，最高法院判決認為，雇主的這些抗辯，是最高法院過去已經看到，並已經加以駁斥的錯誤。

13 雇主應是主張對於成文法律文本的解釋，應採法律解釋方法的歷史解釋。但，就以上被告雇主之抗辯，最高法院判決認為，雇主在本案中認為民權法第 7 章法律用語應該如何的解釋與適用之抗辯，沒有一項可以讓最高法院無視法律的原貌本該如何。聯邦最高法院應該是採法律文義解釋方法。

14 見大法官 ALITO 及 KAVANAUGH 不同意見書。

JUDICIAL 司法 徵稿 啓事
四、文稿一律不退件，請自留底稿。
五、稿件一經刊登，酌送稿酬，並寄贈該期刊物。
JUDICIAL 司法 訂閱 辦法
本刊每 全年
費用新臺
如 蒙
請郵政
帳
5005
帳
司法院